



**UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC**  
**VICERRECTORÍA ACADÉMICA**  
**FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04**  
**Gestión del Talento Humano**

<b>1. HORIZONTE INSTITUCIONAL</b>	
<b>1.1 MISIÓN</b>	
<b>Misión Institucional</b>	<b>Misión del Programa</b>
La Universidad de la Costa CUC tiene como misión formar un ciudadano integral, bajo el principio de la libertad de pensamiento y pluralismo ideológico, con un alto sentido de responsabilidad en la búsqueda permanente de la excelencia académica e investigativa, utilizando para lograrlo el desarrollo de la ciencia, la técnica, la tecnología y la cultura.	El Programa de Psicología de la Universidad de la Costa forma integralmente psicólogos competentes, con una fundamentación ética, científica y disciplinar mediado por el currículo soportado en la pedagogía desarrollista en pro de profesionales autónomos, reflexivos, con libertad de pensamiento y pluralismo ideológico, emprendedores con responsabilidad social y compromiso investigativo para promover el Desarrollo Humano y Sostenible a través de la comprensión y abordaje disciplinario e interdisciplinario de los problemas individuales, grupales, organizacionales y comunitarios en los campos de aplicación ofertados por el programa.
<b>1.2 VISIÓN</b>	
<b>Visión Institucional</b>	<b>Visión del Programa</b>
La Universidad de la Costa CUC tiene como visión ser reconocida por la sociedad como una Institución de Educación Superior de alta calidad y accesible a todos aquellos que cumplan los requisitos académicos.	En el 2020 seremos reconocidos como un programa de alta calidad, formador de Psicólogos competentes, autónomo y emprendedor, con compromiso social y una fundamentación ética y científica, que dé respuesta a los problemas del desarrollo humano y sostenible de la sociedad.
<b>1.3 VALORES</b>	
Excelencia, civismo, respeto, servicio, comportamiento ético, compromiso social y trabajo en equipo.	
<b>2. PERFILES</b>	
<b>2.1 PERFIL DEL DOCENTE</b>	
<p>Para el Programa de Psicología de la Universidad de la Costa, C.U.C., en el ejercicio de la labor docente debe estar de la mano con los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación de postgrado en el área específica del saber.</li> <li>• Experiencia en el campo de docencia universitaria y en el área específica de formación.</li> <li>• Dominio epistemológico de criterios, técnicas de evaluación y autoevaluación.</li> <li>• Manejo de TIC's.</li> <li>• Manejo adecuado de sus relaciones interpersonales, de su presentación personal, como también el respeto establecido por las normas y la autoridad establecida en el contexto laboral.</li> </ul>	



**UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC**  
**VICERRECTORÍA ACADÉMICA**  
**FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04**  
**Gestión del Talento Humano**

- Capacidad de liderazgo y trabajo en equipo.
- Alto nivel de responsabilidad para con su quehacer docente y para con su formación profesional.

**2.2 PERFIL DE FORMACIÓN**

El profesional en formación se debe caracterizar por mantener una postura participativa, y poseer competencias asociadas a la capacidad para comprender los fundamentos y principios teóricos y empíricos de las competencias en el área del Talento Humano

Desarrollará un punto de vista crítico – constructivo, que le permitirá promover, implementar y fortalecer la utilización de las competencias en el área Organizacional.

**3. IDENTIFICACIÓN DE LA ASIGNATURA**

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	Programa Psicología			
Nivel de Formación:	Técnico ( )	Tecnólogo ( )	Pregrado (X )	Posgrado: E ( ) M ( )
Nombre de la Asignatura: Electiva Aplicada I: <b>Gestión del Talento Humano</b> Código: 2031H	Horas de trabajo Presencial: 32	Horas de trabajo independiente 64	Total, de horas 96	Número de Créditos: 2
Área de formación: Disciplinar 6: psicología aplicada	Pre-requisito: : 24226 Psicología social / 24227 Psicología Educativa/ 24220 Psicología Organizacional			

**3.1 JUSTIFICACIÓN**

Estar en consonancia con las tendencias de gestión actuales, los sistemas y subsistemas del talento humano en el sector público y privado a través del uso de herramientas teóricas, epistemológicas y metodológicas que permitan identificar el impacto de las competencias en el área organizacional.

La Gestión del Talento Humano por competencias como área de aplicación del conocimiento ha venido cobrando fuerza como opción al momento de estandarizar los procesos que conforman el área de Talento Humano.

**COMPETENCIAS A DESARROLLAR DESDE ESTE PLAN DE ASIGNATURA**

COMPETENCIAS GENERICAS	COMPETENCIAS ESPECIFICAS
1.Lectura Crítica: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.</li> <li>• Capacidad crítica, autocrítica y toma de decisión.</li> </ul>	Capacidad para realizar desde la intervención primaria asesoría, orientación psicológica y la promoción del bienestar psicológico en las



**UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC**  
**VICERRECTORÍA ACADÉMICA**  
**FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04**  
**Gestión del Talento Humano**

2.Ciudadanas: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso ético.</li> <li>• Habilidad para trabajar de manera autónoma.</li> </ul> 3.Comunicación en segundo idioma (inglés) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para comunicarse en un segundo idioma.</li> </ul>	organizaciones, específicamente sobre la temática relacionada al talento humano.
---	--

4. PLANEACIÓN DE UNIDADES DE FORMACIÓN		
UNIDADES	Horas presenciales:	Horas trabajo independiente:
1. Comprensión de la gestión por Competencias.	12	24
2. Comprensión de las etapas para el diseño y validación del modelo de competencias.	10	20
3. Comprensión de la evaluación del desempeño basado en competencias.	10	20
<b>Tiempo total</b>	32	44

4.1. COMPRENSIÓN DE LA GESTION POR COMPETENCIAS	
ELEMENTO DE COMPETENCIA	INDICADORES DE DESEMPEÑO
Comprender los aspectos que conforman la gestión del talento humano por competencias de acuerdo a los lineamientos de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifica las diferentes competencias, la relación entre ellas, sus diferencias, así como que entorno a ellas la organización mejora sus procesos.</li> <li>• Comprende los beneficios de implementar en una organización el modelo de gestión del talento humano por competencias.</li> <li>• Analiza de manera clara, suficiente y específica los aspectos que conforman la gestión del talento humano por competencias.</li> <li>• Aplica en un caso de estudio la gestión por competencias, tomando en cuenta el carácter específico o transversal del saber.</li> </ul>

<b>4.1.1 ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS</b>
-------------------------------------



**UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC**  
**VICERRECTORÍA ACADÉMICA**  
**FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04**  
**Gestión del Talento Humano**

CONTENIDOS	ESTRATEGIA DE TRABAJO PRESENCIAL EN PLATAFORMA	ESTRATEGIA DE TRABAJO INDEPENDIENTE	ESTRATEGIAS EVALUATIVAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tipos de Competencias. Saber (conceptual) Saber Hacer (instrumental) Saber Ser (moral)</li> <li>Conceptos representativos de la competencia, como elementos para comprender, transformar y participar de manera proactiva desde la organización.</li> <li>Gestión por competencias. Análisis de las competencias en función de su carácter específico o transversal y del tipo de saber.</li> </ul> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=QjAQL7V6wSs">https://www.youtube.com/watch?v=QjAQL7V6wSs</a></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=Fy5S33hFWo">https://www.youtube.com/watch?v=Fy5S33hFWo</a></p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=WyDtNnYyQSE">https://www.youtube.com/watch?v=WyDtNnYyQSE</a></p>	<p>Contenido a trabajar: Tipos de Competencias. Saber (conceptual) Saber Hacer (instrumental) Saber Ser (moral)</p> <p>Estrategia didáctica: Oral  Técnica: Elaboración de taller de desarrollo para la construcción de ejemplos de competencias aplicables a su ámbito laboral ( ejercicio individual)</p> <p>Estrategia didáctica: escrita  Técnica: Elaboración de competencias según los 3 saberes ( saber, saber hacer, saber ser) lectura crítica, comunicación escrita.</p> <p>Contenido a trabajar: Conceptos representativos de la competencia, como elementos para comprender, transformar y participar de manera proactiva desde la organización.</p> <p>Estrategia didáctica: Oral  Técnica: exposición grupal</p> <p>Competencias genéricas trabajadas: lectura crítica</p> <p>Contenido a trabajar: Gestión por competencias. Análisis de las competencias en función de su carácter específico o transversal y del tipo de saber.</p> <p>Estrategia didáctica: escrita  Técnica: Mapa conceptual</p> <p>Competencias genéricas trabajadas: lectura crítica y comunicación escrita.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consulta y argumenta, lectura dirigida y anexa ficha bibliografía sobre esta.</li> <li>Elabora mapa conceptual teniendo en cuenta los puntos relevantes de la temática.</li> <li>Foro participativo liderado por él (la) docente sobre la Formación de en Competencias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación formativa  Panel de discusión en el que se abordan los preconceptos que tienen los estudiantes frente a las competencias  Foro participativo liderado por él (la) docente sobre la Formación de en Competencias.  Entrega y explica mapa conceptual sobre los diferentes tipos de competencia.</li> <li>Evaluación sumativa  Elaboración de cuadro comparativo del concepto Competencias  Exposición grupal</li> </ul>



**UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC**  
**VICERRECTORÍA ACADÉMICA**  
**FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04**  
**Gestión del Talento Humano**

4.1.2. RECURSOS EDUCATIVOS		
EQUIPOS	HERRAMIENTAS	MATERIALES
Computador, video beam, parlantes.	Base de datos especializada. Biblioteca con textos actualizados en Gestión Humana.	Textos alusivos al tema, artículos científicos. Hojas blancas, bolígrafos. Marcadores, borrador.
<b>Bibliografía básica:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Personnel Psychology and Human Resources Management. (2015). Somerset, GB: Wiley-Blackwell. Retrieved from <a href="http://www.ebrary.com">http://www.ebrary.com</a></li> <li>HELLRIEGEL, Don; JACKSON, Susan; LOCUM, John. Administración: Un enfoque basado en Competencias. Edit Thomson</li> <li>Jiménez, A. (2000). Competencias. : Ediciones Díaz de Santos. Retrieved from <a href="http://ezproxy.cuc.edu.co:2371">http://ezproxy.cuc.edu.co:2371</a></li> <li>Delgado, Carlos Ignacio Las habilidades del colaborador como ventaja competitiva / Bogotá : Legis Ltda, 2016.</li> <li>Nieto-Light, Cesar Competencias gerenciales : las cuatro responsabilidades del liderazgo / Bogotá : Legis Ltda, 2016.</li> <li>Villardón-Gallego, L., Yániz, C., &amp; Moro, A. (2014). Competences for Employment: Training and the Labour Market. Procedia - Social And Behavioral Sciences, 139, 373-379.</li> <li>Gutiérrez, T. E. (2011). Competencias gerenciales: habilidades, conocimientos, aptitudes : habilidades, conocimientos, aptitudes. : Ecoe Ediciones. Retrieved from <a href="http://ezproxy.cuc.edu.co:2371">http://ezproxy.cuc.edu.co:2371</a></li> <li>Parra, R. R. A. (2010). Un sistema de gestión del capital humano en la EMCE basado en las competencias laborales. Cuba: D - Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría. CUJAE. Retrieved from <a href="http://ezproxy.cuc.edu.co:2371">http://ezproxy.cuc.edu.co:2371</a></li> <li>Alles, M. (2009). Desarrollo del talento humano: basado en competencias : basado en competencias. : Ediciones Granica. Retrieved from <a href="http://ezproxy.cuc.edu.co:2371">http://ezproxy.cuc.edu.co:2371</a></li> <li>Alles, M. A. (2009). Diccionario de competencias: la trilogía, nuevos conceptos y enfoques. Tomo I : la trilogía, nuevos conceptos y enfoques. Tomo I. : Ediciones Granica. Retrieved from <a href="http://ezproxy.cuc.edu.co:2371">http://ezproxy.cuc.edu.co:2371</a></li> <li>El Enfoque de las Competencias Laborales: Historia, Definiciones y Generación de un Modelo de Competencias para las Organizaciones y las Personas. (2002). Psykhe, 11(2), 207-214.</li> <li>Diccionarios de comportamientos: la trilogía. Tomo II : la trilogía. Tomo II. (2000). : Ediciones Granica. Retrieved from <a href="http://ezproxy.cuc.edu.co:2371">http://ezproxy.cuc.edu.co:2371</a></li> </ul>		
<b>Bibliografía complementaria</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tejada, Z. A. (2000). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión</li> </ul>		



**UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC**  
**VICERRECTORÍA ACADÉMICA**  
**FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04**  
**Gestión del Talento Humano**

del conocimiento y gestión por competencias. : Red Psicología desde el Caribe. Retrieved from <http://ezproxy.cuc.edu.co:2371>

- Alles, M. A. (2000). Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias : cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. : Ediciones Granica. Retrieved from <http://ezproxy.cuc.edu.co:2371>
- Torres, L. J. L. (2000). Desarrollo de un modelo de gestión apoyado en roles y competencias. Una mirada a las organizaciones y al trabajo desde un ángulo integral. : Red Psicología desde el Caribe. Retrieved from <http://ezproxy.cuc.edu.co:2371>
- Un enfoque de sistemas a las competencias laborales. (2000). : Instituto Politécnico Nacional. Retrieved from <http://ezproxy.cuc.edu.co:2371>
- Cuesta, S. A. (2011). Gestión del talento humano y del conocimiento. : Ecoe Ediciones. Retrieved from <http://ezproxy.cuc.edu.co:2371>

Ascorra, P., Vásquez, P., Passalacqua, N., Carrasco, C., López, V., Núñez, C., & Álvarez Figueroa, M. (2017). Discursos en torno a la administración del conflicto y su relación con la convivencia escolar. *Cultura, Educación y Sociedad*, 8(2), 21-42. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.8.2.2017.02>

Castañeda, E. A. (2018). Un acercamiento a lo radical de la convivencia. *Cultura Educación y Sociedad*, 9(1), 59-68. <http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.9.1.2018.04>

Durán, S., García, J., Margel, A. P., Velázquez, M. D. R. G., & Hernandez-Sánchez, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura Educación y Sociedad*, 9(1), 27-44. <http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.9.1.2018.02>

Urra, M., & Perez Acosta, A. (2015). El premio Rubén Ardila a la investigación científica en psicología (2005-2015): de la psicología organizada a la historia de las ciencias del comportamiento. *Cultura, Educación y Sociedad*, 6(2), 77-89. Recuperado de <https://52.0.212.120/culturaeducacionysociedad/article/view/1042>

#### **Sitios Web**

- E-Libro  
[Websiteezproxy.cuc.edu.co:2048/login?url=http://site.ebrary.com/lib/bibliotecacucsp/home.action](http://ezproxy.cuc.edu.co:2048/login?url=http://site.ebrary.com/lib/bibliotecacucsp/home.action)
- APA PsycNET® PLATFORM [Websiteezproxy.cuc.edu.co:2048/login?url=http://psycnet.apa.org/](http://ezproxy.cuc.edu.co:2048/login?url=http://psycnet.apa.org/)
- [www.gestionhumana.com](http://www.gestionhumana.com)
- [www.psicologiaonline.com](http://www.psicologiaonline.com)



**UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC**  
**VICERRECTORÍA ACADÉMICA**  
**FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04**  
**Gestión del Talento Humano**

<b>4.2 COMPRENSIÓN DE LAS ETAPAS PARA EL DISEÑO Y VALIDACIÓN DEL MODELO DE COMPETENCIAS.</b>	
<b>ELEMENTO DE COMPETENCIA</b>	<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO</b>
Comprender las diferentes partes del proceso para el diseño y validación de un modelo de competencias dentro de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifica los diferentes tipos de competencia desde los puestos de trabajo.</li> <li>Comprende las fases de implantación de un modelo de competencias.</li> <li>Analiza la organización y los procesos en los cuales puede intervenir mediante estrategias aprendidas en el aula</li> <li>Aplica en un caso de estudio un proceso de diseño y validación de un modelo de competencias.</li> </ul>

<b>4.2.1 ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS</b>			
<b>CONTENIDOS</b>	<b>ESTRATEGIA DE TRABAJO PRESENCIAL</b>	<b>ESTRATEGIA DE TRABAJO INDEPENDIENTE</b>	<b>ESTRATEGIAS EVALUATIVAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de la situación actual de las competencias.</li> <li>Identificación y descripción de las competencias en el marco de los puestos de trabajo.</li> <li>Determinación de los niveles de competencia a utilizar en la validación del diseño y descripción del mismo.</li> <li>diseño poster y sociodrama</li> </ul> <p>En grupos de 3 personas elabora un poster que explique el objetivo de la evaluación del desempeño por competencias, socialízalo en clases a partir de esto desarrolla un socio drama para evaluar desde el</p>	<p>Contenido a trabajar: Análisis de la situación actual de las competencias.</p> <p>Estrategia didáctica: Oral</p> <p>Técnica: Mesa redonda en la que se expongan los puntos de vista, previa investigación del tema.</p> <p>Competencias genéricas trabajadas: lectura crítica</p> <p>Contenido a trabajar: Identificación y descripción de las competencias en el marco de los puestos de trabajo</p> <p>Estrategia didáctica: Escrita</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consulta en bases de datos de la Universidad o en fuentes científicas; material fidedigno sobre la temática presentada por el docente.</li> <li>Lectura dirigida por el (la) docente sobre las etapas del modelo de competencias.</li> <li>Elaboración de diccionario de competencias para presentar modelo de competencias aplicado a un puesto de trabajo.</li> <li>Foro de participación en Moodle.</li> <li>Elabora de manera independiente y basándose en el contenido</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación formativa: Mesa redonda en la que se expongan los puntos de vista, previa investigación del tema. Elaboración de un Diccionario de Competencias para un cargo determinado. Elabora de manera independiente y basándose en el contenido expuesto en el transcurso de la asignatura una relatoría con los términos representativos de la competencia</li> <li>Evaluación sumativa: Exposición grupal de los Diccionarios de</li> </ul>



**UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC**  
**VICERRECTORÍA ACADÉMICA**  
**FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04**  
**Gestión del Talento Humano**

<p>aula el desempeño simulado de un (a) empleado (a).</p>	<p>Técnica: Elaboración de un Diccionario de Competencias para un cargo determinado</p> <p>Competencias a trabajar: Lectura crítica y comunicación escrita.</p> <p>Estrategia didáctica: Oral</p> <p>Técnica: Exposición grupal de los Diccionarios de Competencias previamente elaborados</p> <p>Competencias genéricas trabajadas: lectura crítica</p> <p>Contenido a trabajar: Determinación de los niveles de competencia a utilizar en la validación del diseño y descripción del mismo.</p> <p>Estrategia didáctica: Escrita</p> <p>Técnica: Estudio de casos y análisis comparativo</p> <p>Competencias genéricas trabajadas: lectura crítica</p>	<p>expuesto en el transcurso de la asignatura una relatoría con los términos representativos de la competencia</p>	<p>Competencias previamente elaborados</p> <p>Estudio de casos y análisis comparativo</p>
---	--	--	---





**UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC**  
**VICERRECTORÍA ACADÉMICA**  
**FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04**  
**Gestión del Talento Humano**

4.2.2 RECURSOS EDUCATIVOS		
EQUIPOS	HERRAMIENTAS	MATERIALES
Computador, video beam, parlantes.	Base de datos especializada. Biblioteca con textos actualizados en Gestión Humana.	Textos alusivos al tema, artículos científicos.  Hojas blancas, bolígrafos. Marcadores, borrador.

4.2.3 BIBLIOGRAFIA
<p><b>Bibliografía básica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Blanco-González, J., Ortega-González, Y., Delgado-Fernández, M., Dominguez-Peña, L., &amp; González-Vengas, M. (2011). MODELOS ONTOLÓGICOS DE SOPORTE A LA GESTIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES. Ingeniería Industrial, 32(3), 224-230.</li> <li>• Alles, M. A. (2010). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias, casos : gestión por competencias, casos. : Ediciones Granica. Retrieved from <a href="http://ezproxy.cuc.edu.co:2371">http://ezproxy.cuc.edu.co:2371</a></li> <li>• Gil, S. T. D. L. C. (2010). Diseño de un modelo de gestión de la capacitación por competencias laborales, como herramienta para mejorar la productividad. Cuba: D - Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría. CUJAE. Retrieved from <a href="http://ezproxy.cuc.edu.co:2371">http://ezproxy.cuc.edu.co:2371</a></li> <li>• Alles, M. (2009). Desarrollo del talento humano: basado en competencias : basado en competencias. : Ediciones Granica. Retrieved from <a href="http://ezproxy.cuc.edu.co:2371">http://ezproxy.cuc.edu.co:2371</a></li> <li>• Fernández López, J. (2005). Gestión por competencias. Madrid: Prentice Hall.</li> <li>• Un enfoque de sistemas a las competencias laborales. (2000). : Instituto Politécnico Nacional. Retrieved from <a href="http://ezproxy.cuc.edu.co:2371">http://ezproxy.cuc.edu.co:2371</a></li> <li>• Alles, M. (2009). Desarrollo del talento humano: basado en competencias : basado en competencias. : Ediciones Granica. Retrieved from <a href="http://ezproxy.cuc.edu.co:2371">http://ezproxy.cuc.edu.co:2371</a></li> </ul> <p><b>Bibliografía complementaria</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tejada, Z. A. (2000). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. : Red Psicología desde el Caribe. Retrieved from <a href="http://ezproxy.cuc.edu.co:2371">http://ezproxy.cuc.edu.co:2371</a></li> <li>• Alles, M. A. (2000). Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias : cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias. : Ediciones Granica. Retrieved from <a href="http://ezproxy.cuc.edu.co:2371">http://ezproxy.cuc.edu.co:2371</a></li> <li>• Torres, L. J. L. (2000). Desarrollo de un modelo de gestión apoyado en roles y competencias. Una</li> </ul>



**UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC**  
**VICERRECTORÍA ACADÉMICA**  
**FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04**  
**Gestión del Talento Humano**

<p>mirada a las organizaciones y al trabajo desde un ángulo integral. : Red Psicología desde el Caribe. Retrieved from <a href="http://ezproxy.cuc.edu.co:2371">http://ezproxy.cuc.edu.co:2371</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un enfoque de sistemas a las competencias laborales. (2000). : Instituto Politécnico Nacional. Retrieved from <a href="http://ezproxy.cuc.edu.co:2371">http://ezproxy.cuc.edu.co:2371</a></li> <li>• Cuesta, S. A. (2011). Gestión del talento humano y del conocimiento. : Ecoe Ediciones. Retrieved from <a href="http://ezproxy.cuc.edu.co:2371">http://ezproxy.cuc.edu.co:2371</a></li> </ul> <p><b>Sitios Web</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• E-Libro Websiteezproxy.cuc.edu.co:2048/login?url=http://site.ebrary.com/lib/bibliotecacucsp/home.action</li> <li>• APA PsycNET® PLATFORM Websiteezproxy.cuc.edu.co:2048/login?url=http://psycnet.apa.org/</li> <li>• <a href="http://www.gestionhumana.com">www.gestionhumana.com</a></li> <li>• <a href="http://www.psicologiaonline.com">www.psicologiaonline.com</a></li> </ul>	
--	--

<b>4.3 COMPRENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO BASADO EN COMPETENCIAS.</b>	
<b>ELEMENTO DE COMPETENCIA</b>	<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO</b>
Comprender la importancia de evaluar al personal mediante las competencias solicitadas desde el cargo que ocupa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifica el objetivo de la evaluación de desempeño basado en competencias (¿por qué y para qué?</li> <li>• Comprende el modelo de evaluación de desempeño por competencias desde: ¿el que sabe?, ¿cuánto sabe?, Como lo sabe? (con que)</li> <li>• Analiza las situaciones desde las condiciones necesarias para hacer una evaluación basada en competencias.</li> <li>• Aplica a un contexto de estudio el modelo de evaluación de desempeño por competencias.</li> </ul>

<b>4.3.1 ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS</b>			
<b>CONTENIDOS</b>	<b>ESTRATEGIA DE TRABAJO PRESENCIAL</b>	<b>ESTRATEGIA DE TRABAJO INDEPENDIENTE</b>	<b>ESTRATEGIAS EVALUATIVAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivo de la Evaluación del desempeño basado en competencias.</li> </ul>	<p>Contenido a trabajar:</p> <p>Objetivo de la Evaluación del desempeño basado en competencias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de posters explicando el Objetivo de la evaluación del desempeño por</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación formativa</li> <li>Presentación en clase de los posters elaborados, explicando</li> </ul>



**UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC**  
**VICERRECTORÍA ACADÉMICA**  
**FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04**  
**Gestión del Talento Humano**

<ul style="list-style-type: none"> <li>La evaluación de las competencias laborales (Qué sabe hacer, cuánto sabe, por qué lo sabe, cómo lo aplica).</li> <li>Condiciones de la evaluaciones de desempeño basado en competencias.</li> </ul>	<p>Estrategia didáctica: Escrita  Técnica: Elaboración de posters explicando el Objetivo de la evaluación del desempeño por competencias.  Estrategia didáctica: Oral  Técnica: Presentación en clase de los posters elaborados, explicando el Objetivo de la evaluación del desempeño por competencias.  Competencias genéricas trabajadas: lectura crítica.</p> <p>Contenido a trabajar:  La evaluación de las competencias laborales (Qué sabe hacer, cuánto sabe, por qué lo sabe, cómo lo aplica).  Estrategia didáctica: escrita.  Técnica: Elaboración de listas de preguntas independientes y direccionadas a evaluar las diferentes competencias laborales.  Competencias genéricas trabajadas: lectura crítica y comunicación escrita.</p> <p>Contenido a trabajar:  Condiciones de la</p>	<p>competencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión anticipada de la consulta para preparar el material de la exposición.</li> <li>Elaboración de listas de preguntas independientes y direccionadas a evaluar las diferentes competencias laborales.</li> </ul>	<p>el Objetivo de la evaluación del desempeño por competencias.  Socio drama para evaluar desde el aula el desempeño simulado de un (a) empleado (a).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación formativa  Elaboración de posters explicando el Objetivo de la evaluación del desempeño por competencias.  Elaboración de listas de preguntas independientes y direccionadas a evaluar las diferentes competencias laborales.</li> </ul>
--	--	---	--



**UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC**  
**VICERRECTORÍA ACADÉMICA**  
**FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04**  
**Gestión del Talento Humano**

	evaluaciones de desempeño basado en competencias. Estrategia didáctica: Oral Técnica: Socio drama para evaluar desde el aula el desempeño simulado de un (a) empleado (a). Competencias genéricas trabajadas: lectura crítica		
--	--	--	--

4.3.2 RECURSOS EDUCATIVOS		
EQUIPOS	HERRAMIENTAS	MATERIALES
Computador, video beam, parlantes.	Base de datos especializada. Biblioteca con textos actualizados en Gestión Humana.	Textos alusivos al tema, artículos científicos.  Hojas blancas, bolígrafos. Marcadores, borrador.
<b>Bibliografía básica:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hidelvys, C. (2013). El proceso de evaluacion del desempeno empresarial. [Place of publication not identified]: Editorial Academica Espan.</li> <li>Alles, M. A. (2010). Desempeño por competencias: evaluación de 360° : evaluación de 360°. : Ediciones Granica. Retrieved from <a href="http://ezproxy.cuc.edu.co:2371">http://ezproxy.cuc.edu.co:2371</a></li> <li>Un enfoque de sistemas a las competencias laborales. (2000). : Instituto Politécnico Nacional.</li> <li>Retrieved from <a href="http://ezproxy.cuc.edu.co:2371">http://ezproxy.cuc.edu.co:2371</a></li> </ul> <b>Bibliografía complementaria</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Katz, H. C., Kochan, T. A., &amp; Colvin, A. J. (2015). Labor Relations in a Globalizing World. Ithaca, NY, USA: ILR Press. Retrieved from <a href="http://www.ebrary.com">http://www.ebrary.com</a></li> <li>Torres Laborde, José Luis Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano / Barranquilla: Universidad del norte, 2015.</li> <li>Bernal Torres, César A. Introducción a la administración de las organizaciones. : enfoque global e integral / Bogotá : Pearson, 2014.</li> </ul>		



**UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC**  
**VICERRECTORÍA ACADÉMICA**  
**FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04**  
**Gestión del Talento Humano**

- Werther, William B Administración de recursos humanos: gestión del capital humano / México: McGraw Hill, 2014.
- Sánchez, F. M. D. (2014). Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos. Madrid, ESPAÑA: Editorial CEP, S.L. Retroceded from <http://www.ebrary.com>
- Guizar Montufar, Rafael Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones / México: McGraw Hill, 2013.
- **PARRA M, DURAN S, MÁRCELES V**, "Potenciación de habilidades para el desarrollo de emprendedores exitosos en el contexto universitario". En: Venezuela Opción ISSN: 1012-1587
- **PARRA M**, "Desarrollo Organizacional y Tecnoformación Docente" En: Colombia 2010. Ed: Corporación Universitaria De La Costa ISBN: 978-958-8710-01-3

**Sitios Web**

- ELibroWebsiteproxy.cuc.edu.co:2048/login?url=<http://site.ebrary.com/lib/bibliotecacucsp/home.action>
- APA PsycNET® PLATFORM Websiteproxy.cuc.edu.co:2048/login?url=<http://psycnet.apa.org/>
- [www.gestionhumana.com](http://www.gestionhumana.com)
- [www.psicologiaonline.com](http://www.psicologiaonline.com)

**5. PLAN DE TRABAJO DE ASIGNATURA**

**NOMBRE DE LA ASIGNATURA:** GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA

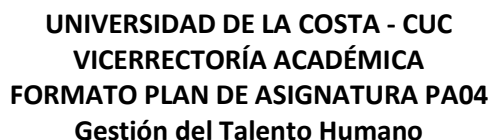
**NOMBRE DEL DOCENTE:** GRACE ROCHA HERRERA

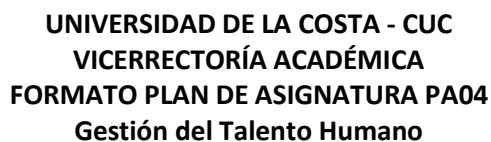
**PERIODO ACADEMICO:** 2020-01



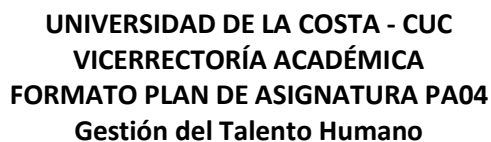
**UNIVERSIDAD DE LA COSTA - CUC**  
**VICERRECTORÍA ACADÉMICA**  
**FORMATO PLAN DE ASIGNATURA PA04**  
**Gestión del Talento Humano**

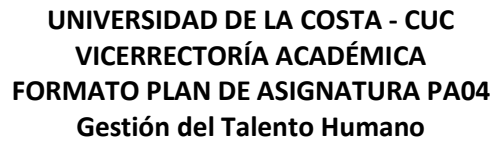
N o.	INDICADORES DE LOGROS Y OTRAS ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				Observaciones
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	Presentación de la asignatura. Socialización de Reglamento Estudiantil y presentación del nuevo proceso de evaluación del aprendizaje, Aprendizaje basado en retos- design thinking																	Presentación a los estudiantes programa reto ¿Aceptas el reto? Ejercicio Reto, 1,2,3,4,5,6 y explicación metodología design thinking.- Socialización del plan de asignatura y plan de trabajo.
2	Reconoce Tipos de Competencias. Saber (conceptual) Saber Hacer (instrumental) Saber Ser (moral)																	Panel de discusión en el que se abordan los preconceptos que tienen los estudiantes frente a las competencias  Elaboración de cuadro comparativo del concepto ( <i>Empatizar con El empresario</i>

[illegible]

[illegible]



[illegible]

[illegible]